

## КАР'ЄРА ТА ГЕНДЕР

Ходирєв Є.О.

Науковий керівник – канд. соц. наук, доц. Омельченко В.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки  
(61166, Харків, пр. Науки, 14, каф. філософії, тел. (097)210-99-71

e-mail: yehor.khodyriev@nure.ua

After graduating many students face the problem with realizing their potential due to reasons that are not dependent on them. It's important to make sure that people with equal skills and abilities have equal opportunities in their life and the success of their career does not depend on their gender.

Значна частина життєвих планів та життєвого шляху сучасних жінок та чоловіків пов'язана з побудовою кар'єри – поступовим просуванням службовими сходами, набуттям фахових навичок, зростанням винагороди за працю. Для них кар'єра є засобом для реалізації індивідуально-психологічного та професійно-ділового потенціалу, отримання економічних вигод, набуття більших повноважень, можливості впливати на інших, у решті-решт, для здобуття соціального схвалення, визнання, популярності, слави. Але реальність сучасних суспільств є такою, що наявність різноманітних структурних перепон розподіляє жінок та чоловіків на окремі «кар'єрні потоки», заважаючи мати рівні кар'єрні можливості. Тому **актуальним** є аналіз специфіки побудови кар'єри залежно від гендеру.

**Об'єктом** дослідження є феномен кар'єри, **предметом** – фактори, що визначають специфіку побудови кар'єри жінками та чоловіками. **Мета** – виявити та схарактеризувати чинники, які заважають людям з однаковими початковими характеристиками (рівень освіти, кваліфікації, прагнення до успіху), але різною гендерною приналежністю, мати рівні можливості у кар'єрному зростанні. Досягнення мети потребує вирішення **завдань**: 1) проаналізувати, яких підходів до визначення кар'єри дотримуються різні науки; 2) здійснити уточнити поняття «кар'єра»; 3) систематизувати чинники кар'єри безвідносно до гендерної приналежності; 4) схарактеризувати специфіку побудови кар'єри жінками та чоловіками.

Феноменом кар'єри вивчається за напрямом соціології (М. Костер, В. Лук'янихін, Ф. Наумова), психології (Г. Сьюпер) та управлінських наук (В. Веснін, Е. Шейн), які акцентують увагу на особистісному, організаційному, соціальному аспектах цього явища. Разом з тим вивчення наукової літератури дозволяє стверджувати, що у кожному з цих напрямів є намагання застосовувати гендерний підхід.

У цьому дослідженні поняття кар'єри розуміється як поступове цілеспрямоване професійне та посадове зростання, яке передбачає накопичення майстерності, розширення компетенції, підвищення кваліфікації, розмірів оплати за результати діяльності, соціального статусу.

Тобто синонімом до поняття «кар'єра» можна вважати поняття «професійне просування», «службове зростання».

Специфіка кар'єри залежить від таких факторів: інтересів суб'єкта, його прагнень, професійного вибору, поведінка на роботі, поєднання професійної ролі з іншими соціальними ролями (зокрема сімейними).

Американські психологи запропонували виокремити чоловічі та жіночі типи кар'єр. Ця класифікація побудована з урахуванням двох ознак – періоди стабільної роботи та чергування професійних спроб. Згідно з цією класифікацією чоловіча кар'єра має такі типи: 1) одразу після навчання отримання постійної роботи; 2) після навчання здійснюється низка спроб, які закінчуються отриманням стабільної роботи; 3) кар'єра з множиною спроб, частою зміною видів діяльності, відсутністю стабільної роботи; 4) чергування професійних спроб і періодів стабільної роботи. Типи жіночої кар'єри: 1) кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботи і займатися нею, не змінюючи її протягом життя; 2) кар'єра, коли освічені жінки, взявши шлюб, покидають роботу, стаючи домогосподарками; 3) кар'єра, домогосподарки; 4) стабільна професійна кар'єра узгоджується з кар'єрою домогосподарки; 5) робота до заміжжя, потім перерва для народження та виховання дітей, повернення на роботу; 6) чергування періодів роботи після заміжжя з поверненням до кар'єри домогосподарки; 7) кар'єра з множиною спроб. Суттєвою відмінністю чоловічих типів кар'єри є те, що жоден з них не узгоджується з виконанням сімейних ролей. Таким чином, однією з перепон на шляху побудови стабільної та безперервної кар'єри жінкою є необхідність узгоджувати цей процес з виконанням сімейних ролей.

Тривалий час вважалося, що через біологічну природу жінки та чоловіки мають схильність до різних видів діяльності. Даний стереотип не подоланий дотепер. Про це свідчить наявність у суспільній свідомості уявлень про так звані «чоловічі» та «жіночі» професії, що призводить до концентрації жінок у галузях з низькою оплатою праці.

Важливим є дослідження феномена «скляної стелі»: жінки працюють як наймані працівниці нижчої та середньої ланки у багатьох галузях, але нечасто стають першими особами установ та організацій чи бізнесу.

Вивчення наукових джерел дозволяє зробити висновок, що чинниками, які заважають на рівних умовах розбудовувати кар'єру жінкам і чоловікам, є: обмеження з боку держави (наприклад, обмеження на види діяльності для жінок); упередження роботодавців щодо жінок-працівниць; «липка підлога» (ситуація, коли молоді жінки довше затримуються на початкових етапах службової кар'єри, ніж чоловіки); «самоцензура» жінок-працівниць, які через засвоєні стереотипи про «жіночі» та «чоловічі» професії навіть не намагаються розбудовувати кар'єру у «чоловічих» галузях, вважаючи себе неконкурентоспроможними.